# 護理人員勞動權益知多少

撰稿人：陳淑綸(台北市產業總工會總幹事) / 106 年撰

檢視單位：勞動條件及就業平等司 / 115 年 2 月 2 日修

## 勞動觀測站—護理人員之輪班爭議

護理工作(病房、急診、安寧...)是典型的「輪班制」工作之一，醫療照護在業務上有 24 小時不中斷的需求，但人的體力負荷卻有極限，身體可不能不休息。因此，如何合理安排「人」的工作及休息時間就是非常重要的事情。一天裡連續工作時間太長(勞動基準法第 32 條一日工時上限)、工作時間日夜交替頻繁(勞動基準法第 34 條輪班制換班及間隔休息) 、連續 7 天以上都要工作(勞動基準法第 36 條例假規定)...等等，都會讓身體過度勞累。若是長時間如此，不僅身體容易生病，更可能發生在工作上精神不易專注而導致錯誤，或上下班因疲勞導致交通意外、情緒躁動...等現象。

在臺灣，醫療機構長年不夠重視醫護人員的職場健康問題，長工時、高壓力的工作型態，導致猝發性生理或心理疾病、甚至過勞死亡案例，都持續在發生。近年透過醫護人員自己站出來，以具體行動訴求醫療機構改善，並要求政府介入規範管制，試圖建立更完善的醫療職場環境。

以下讓我們看看幾則與醫護人員勞動條件相關的新聞報導，瞭解醫療照護產業實務上常見的違法態樣：

案例一[1]

北市聯醫工會、護產工會等勞工團體於 106 年 11 月 15 日召開記者會表示：護理人員於 87 年納入《勞動基準法》保障，但醫療財團長期忽視此事，不願提供勞工基本保障，讓護理人員工時過長、輪班制度混亂造成「花花班」，休息權也被剝奪，班與班之間的間隔時間不足以休息、睡眠，造成職災與職業病，這也是護理人員離職率居高不下的主要原因。

1 修法「花花班」恐再現　醫療團體：人民成政府傾資犧牲品 - 民報 2017-11-15：http://www.peoplenews.tw/news/57a96ead-1c69-4ef5-998b-d18403008732

案例二[2]

一名醫院的護理人員疑似因過勞在宿舍心肌梗塞而猝死，台灣護理師產業工會理事長張貼其班表，上班日加實習日一連 13 天班，質疑這護理人員超時工作導致過勞死。醫院方對此正式回應，這名護理人員的班表完全正常、符合現行勞動基準法七休一的規定，絕對沒有超時工作。主管護理業務的衛福部照護司介入了解，經檢調相驗並調閱班表，確定並無違反勞動基準法。目前許多護理人員也同時有在進修，衛福部建議醫療單位在排班時，應站在預防角度避免將這些人員排連續大夜或小夜班。

案例三[3]

新北市勞工局勞動檢查處公布轄內 10 家醫療院所專案檢查結果，初步發現每家醫院皆有違規情形，主要違規內容分別為違法扣薪（2 家）、加班費未依法計給（9 家）、使勞工超時工作（2 家）、未依法計給特別休假（4 家），未依法計給國定假日（2 家）。

勞檢處指出，醫療院所長期實施的負時數是這次檢查的重點（例如：排定勞工當日出勤 8 小時，再以當日門診僅有 4 小時或醫師提早下診、停診為由，以勞工已累積的加班時數或特休時數抵扣剩餘未出勤時數），沿用負時數的醫院通常會觸犯未給加班費或未給予特休。

造成負時數的經營風險本應由醫院承擔，醫院排班時已知悉排定工時不足應勤時數，仍要求以勞工先前所累積的加班時數或特休時數抵扣，等於是要求勞工常態負擔雇主的經營風險，已分別違反勞動基準法第 24 條、第 38 條規定。

案例四[4]

新北市府勞檢處先前揪出醫療院所負時數陋規，今天查出醫院以不平等契約製造違約金綁護理人員，本次違約金條款調查以勞工未依規定預告離職情形最多，其次是未達最低服務年限，但部分院所作法特別惡劣，會在護理人員離職文件上註明「違約離職」，形同製造黑名單。勞檢處認為類似契約條款自始無效，勞工有權自由離職，

2 護理師疑過勞猝死 北醫：沒超時 - 自由時報 2017-12-03：http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1156988

3 新北醫療業勞檢 未依法給加班費最多 – 中央通訊社 2017-07-24：http://www.cna.com.tw/news/asoc/201707240176-1.aspx

4 以違約金綁人不合法！新北勞檢處：勞工有離職自由 – 聯合報 2017-08-28：https://udn.com/news/story/7323/2668912

雇主經營風險不能轉嫁給勞工。雇主如果亂扣勞工薪資，將違反勞動基準法規定，可處 2 萬到 100 萬元罰鍰，並公布企業名稱。

## 勞動放大鏡—護理人員適用勞動基準法

醫療保健服務業(醫師除外)已適用勞動基準法，舉凡勞動基準法明定的強制或禁止性規定，雇主不得違反，若勞動契約所約定的勞動條件違反勞動基準法規定，則以勞動基準法的規定取代之，違反規定的部分還要受到行政上的處罰。

例如勞動基準法第 30 條第 1 項規定勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每周不得超過 40 小時。如果勞工一周工作 48 小時[5]，則正常工作時間為 40 小時，另 8 小時的部分是加班，必須依同法第 24 條[6]規定給付加班費。如果雇主違法未給付加班費，勞工可以向當地縣市政府提出檢舉，經勞動檢查確認違法後，雇主可能要面臨 2 萬至 100 萬元的罰款。

但是，部分醫療機構無視法律規範「自創」工時規定—「時數結算制度」，導致實際上勞動基準法無法形成對護理人員有效的保護。新聞中多數醫院遭勞動檢查查獲違法，正是反映這個現象。

「時數結算制度」概念近似「工時帳戶」，醫療院所把「工時」變得像在銀行一樣可以存、提使用。你這天少上了４小時班，就登記「－４」【負時數】，你這周加了６小時班，不是發給加班費，而是登記「＋６」【正時數】，或把之前的負４抵銷掉，剩下「＋２」工時。「負時數」是你欠醫院的工作時數，部分院所甚至跨月持續累計；「批班」是你已經來上班了，醫院卻要你提早回去，然後把「還沒上完班的工作時數」給累計下來，作為「負時數」。「積、借休」也

5 勞動基準法第 32 條第 1、2 項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時。延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過 54 小時，每三個月不得超過 138 小時。」

6 勞動基準法第 24 第 1 項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、 延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。三、依第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

是時數結算制度的具體作法之一：「積休」是這個月多排工作或加班累積為正時數，當員工有事或生病，不依法請假，而是少排班把累積時數換給員工；而「借休」則是在員工沒有「正時數」時少排班，作為欠醫院的「負時數」。

負時數是違反法令規定的制度！依照民法第４８７條規定：「僱用人受領勞務延遲者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」。你若依照排班時間到醫院上班，主管卻說今天病人出院業務少了，臨時要你下班，還要算成你「欠醫院」時數。其實業務多寡並不取決於勞工，不能將業務量減少的風險或因此須付出的經營成本，轉嫁到勞工身上。目前所謂的「批班」、「負時數」制度其實是錯誤的，醫院為維持人力配置與業務營運所需的成本理應由醫院負擔；而正時數其實就是加班，必須依法發給加班費。

除了加班領不到加班費的問題，醫院常態性護理人力不足更導致有密集「ON CALL 班」(在班表裡設定需隨叫隨到，出勤算上班，但若未出勤則不算工時、不給付工資，使護理人員無法自由支配休息日)、「花花班」(在一周內輪班班別以日夜交替更換)，甚至短時間內大量排班的情形，除了直接造成護理人員的健康風險，也增加病患遭遇醫療疏失的疑慮。

近幾年因醫護產業工會的努力、政府專案勞動檢查以及社會人士的討論與關注，部分醫院已著手改善勞動條件，漸進地增補護理人力，以改善花花班的問題，逐步調整工時制度以符合法令規範。

## 勞動小提醒—護理人員自保須知

護理人員流動率高，執業的平均年數也短，主因之一正是護理工作的長工時、高壓力。醫療機構為了讓醫護人員不能輕易離職，常在「聘用」時就會要求要簽署「最低服務年限」契約約定綁約年限，並訂有高額違約金之懲罰條款(甚至達數十萬元都有)，使護理人員即使身心已不堪負荷，仍不敢輕言離職。但很多約定因違反勞動法令根本無效。

勞動基準法第 15 條之 1 針對最低服務年限條款的約定，設有相當

之限制，如雇主未提供培訓費用對勞工進行專業培訓，或未提供合理的補償等，都不能與勞工約定最低服務年限(相關條款即使已簽署，勞工也可以主張約定無效)；有簽認服務年限的勞工，若因不可歸責於己的事由提前離職，也不需要賠償。

另外，出勤紀錄是保護權益的根本，有些不肖院所為了規避勞動檢查，會要求護理人員在表訂下班時刻先去「刷下班卡」，再回到護理站繼續工作；或是醫院內的人事差勤系統給予嚴格管控，讓勞工不易取得自己的差勤紀錄(包含排班表、上下班刷卡紀錄等)，導致護理人員根本沒有「憑據」來指出「問題」。為使勞工能有足夠證據主張權利，如實刷卡，並留下紀錄保存 5 年以上，是維護自身勞動權益的重要做法。

## 勞動大挑戰

請試著思考看看下面幾個問題，若你是醫院的管理人員，該如何做出合適的配置決策呢？

一、 有一個護理站，日班（08:00-16:00）、小夜（16:00-24:00）、大夜（00:00-08:00）三班輪，日班最低需求 5 人，小夜班 5 人，大夜班 4 人。請問這個護理站應該要有幾位護理人員才能符合勞動基準法規定？那你覺得應該有多少位護理人員才更合理呢？你會怎麼排班呢？

勞動基準法規範事項如下：

1. 正常工時 1 日不得超過 8 小時，1 周不得超過 40 小時。
2. 1 日工作時間含延長工作時間不得超過 12 小時。
3. 每 7 日中應有 1 天例假。這 1 天不能加班。
4. 每7日中應有1天休息日，這1天可以加班，計為延長工時。
5. 假設有通過四周變形工時，則正常工作時間在四周合計 160 小時內，可以重新分配，每日正常工作時間不得超過10小時；一日正常工作時間加上延長工作時間仍不得超過 12 小時。

說明

1. 每天需安排 14 人出勤（工作人次：5+5+4=14），每周總出勤人次為 98 人次（14 人次×7 天），但依據七休一規定平均每位護理人員一周最多出勤 6 天（提供 6 人次勞動力），故

至少須聘僱 17 人（98÷6≒17 人，每日有 2-3 人輪流休例假），才能符合最低排班需求。

2. 但如果只有 17 人，就表示每個人都要在休息日加班(每周都出勤 6 天)，且所有人都不能請假，工作會非常辛苦。若不選擇常態性於休息日加班（也就是護理人員一周最多出勤 5 天），那至少須再聘僱 3 人才能符合人力需求（98÷5≒20 人）。

3. 又如果只有 20 人，那只要有人因故請假，勢必還是會導致當班人數不足而產生花花班、或緊急調用休息日加班的情形。若要人力上有彈性，合理的人力配置應該再增加 2-3 人。

4. 人力越充裕，配置也就越有彈性，同時醫療品質也能更好。目前臺灣醫療護病比仍然緊繃(地區醫院全日平均護病比 1：15、醫學中心 1：9)，若想像更好的醫療環境，以現行人力再予加倍來估算，其實也都只是趨近進步國家的醫療人力配置而已。

二、近年由於護理「證照」以及學校、醫院鼓勵護理人員進修，確實有不少人選擇一邊執業工作，一邊念書或甚至實習。如果你在醫院工作，而你的同事正在進修(二技、研究所)，你認為醫院應該配合提供減少工時，讓他不至於因工作念書兩頭燒而過勞嗎？若進入實習階段，你認為應該要在同一單位工作與實習嗎？實習算工作時間嗎？還是應該要減少工作時間或降低薪資？

說明

1. 護理人員進修，如果是屬於課程一環的臨床實習，由學校提供實習地點，不一定是護理人員工作的同一家醫院，也可能是其他機關(構)，該類實習算是學習的一環。如果是在同一家醫院工作與實習，醫院應依勞基法規定排班，且通常不將實習與工作安排同一日，避免進修中的護理人員過於勞累。另外，不論實習與工作是否在同一家醫院，醫院仍應注意進修護理人員的健康情形，採取適當的調整措施。

2. 法律上，醫院不具有配合勞工進修的義務。但勞工仍可以集體向醫院(透過工會進行協商或團體協約約定)爭取更好的待遇。例如，公立大專院校職工就有學習假，也有民間公司、

公務機關有提供員工在職務專業上的進修補助或其他配合措施，值得仿效。

3. 另外，部分醫院依據行政院衛生署(現已更名衛福部)所訂之「實習護士實施要點」進用「實習護士」，在護理人員指導下，執行護理業務，此類實習護士係為醫院營業而勞動，因此算是工作。